

**ЭКОНОМИКА, ТРУД, ПОТРЕБЛЕНИЕ И БИЗНЕС В СОВРЕМЕННОМ
ОБЩЕСТВЕ**

УДК 323.25/60

**СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ АДАПТАЦИИ И
МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ АСБЕСТОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Акулов С. А.

Старший преподаватель

*Уральский государственный горный
университет*

Г. Екатеринбург, Россия

Савин В. Н.,

кандидат философских наук, доцент

Уральский Государственный Аграрный

Университет

г. Екатеринбург, Россия

**SOCIOLOGICAL INVESTIGATION OF THE LABOUR ADAPTATION
AND MOTIVATION THE WORKERS OF THE AGRICULTURAL
PLANTS OF THE ASBEST TOW N DISTRICT OF THE SVERDLOVSK
REGION
Akulov S.**

Senior Lecturer

Ural State Mining University

G. Ekaterinburg, Russia

Savin V.

Candidate of Philosophy, Associate

Professor

The Urals State Agrarian

University of

Yekaterinburg, Russia

АННОТАЦИЯ

Автор предлагает концепцию психологического механизма адаптации. В основе психологического механизма адаптации по его мнению лежит процесс смены психологических установок, мотивов.

ABSTRACT

Author suggest (propose) conception psycological mechanism adaptation.The basis of the concept psycological mechanism adaptation occur (strike) the process of the changing psycological attitudes, motives,purposes of the adapter.

Ключевые слова: адаптация, дезадаптация, психологическая установка, профессиональная установка,Субъект, индивид, личность, установка первого уровня,установка второго уровня, установка третьего уровня, психическая активности первого уровня, психическая активность второго уровня, психическая активность третьего уровня, воля торможение неприемлемого поведения, мотив , потребность, цель, интерес как осознанная птребность, подсознательные установки, подсознательные мотивы,подсознательные потребности.

Key- words: adaptation, disadaptation, psycological attitude, professional attitudes, psycological mechanism, of the adaptation, subject, individ,personality, the attitude of the first level, the attitude of the second level, the attitude of the third level, psycological activity of the first level, psycological activity of the second level, psycological activity of the third level, will,braking of the unacceptable behavior, motive, requirements, aim.purpose, interest isrelize requirements,subconscious attitudes, subconscious motives,requirements.

В целях изучения проблем адаптации и мотивации труда, разработки концепции и механизма платы труда руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий проведено в течение сентября – декабря 2016 года было проведено социологическое исследование адаптации и мотивации труда работников сельского хозяйства Асбестовского городского округа Свердловской области. Результаты опроса показали следующее. На

базе основных сельскохозяйственных подразделений Серовского городского округа было проведено социологическое исследование, в ходе которого осуществлён анализ трудового потенциала работников сельскохозяйственных предприятий. Результаты социологического исследования сельскохозяйственных предприятий Серовского городского округа Свердловской области показали, что в системе трудовой мотивации преобладают материальные факторы-65,8%.

Поскольку основным мотиватором на обследованных сельскохозяйственных предприятиях выступает заработная плата, то мы изучили, какие формы заработной платы используются на данном массиве.

Результаты социологических исследований сельскохозяйственных предприятий показали, что наиболее распространённой формой оплаты труда на этих предприятиях является сдельно-премиальная форма заработной платы-54%, однако часто используется и повременная заработная плата – 25%.

В процессе социологического исследования было выявлено положительное отношение к контрактной системе оплаты труда и слабая информированность работников сельскохозяйственных предприятий о контрактной системе заработной платы.

Отношение к контрактной системе оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий

Модальность	Процент ответов
Положительно	35,3%
Отрицательно	12,50%
Не имею представления о данной системе	37,5%

Смлышал о данной системе и хотелось бы узнать о ней больше	8,33%
Не ответил	6,33%

Положительно к ней относятся – 35,33%, не имеют представления о контрактной системе оплаты труда – 37, 5%. Как устанавливается величина заработной платы у сельскохозяйственных работников? Используется ли аттестация работников для установления заработной платы?

Проведение аттестации на сельскохозяйственных предприятиях

Проводится ли у Вас аттестация персонала?	Процент ответов
Да	1%
Нет	93%
Не знаю	6%

Результаты социологического исследования показали, что на исследованных сельскохозяйственных предприятиях Сухоложского района района Свердловской области аттестация не проводится. На парашивается вывод о произвольности начисления заработной платы.

Результаты опроса сельскохозяйственных тружеников и специалистов показали, что аттестации работников на сельскохозяйственных предприятиях не проводятся и поэтому такой действенный механизм формирования заработной платы, как аттестация не проводится.

Учёт результатов аттестации при определении величины заработной платы

Учитываются ли результаты аттестации при определении	Процент ответов
--	-----------------

величины заработной платы?	
Аттестация проводится, но результаты не учитываются	1%
Аттестация проводится, но результаты учитываются	0%
Аттестация проводится, но как учитываются результаты её результаты, мне не известно	0%
Аттестация не проводится	93%
Затрудняюсь ответить	6%

Естественно , что в коллективном договоре об аттестации не упоминается. А кто из работников читал коллективный договор?

Знакомство сельскохозяйственных тружеников с коллективным договором

Знакомы ли ВЫ с Коллективным договором, действующим в Вашей организации?	Процент ответов
Да	12%
Нет	81%
Не знаю	7%

Исследование выявило, что коллективный договор не используется в качестве мотивирующего фактора для формирования заработной платы. Кроме руководителей коллективный договор никто не читал.

Наше исследование выявило, как относятся сельскохозяйственные труженики к существующей организации оплаты труда.

Отношение сельскохозяйственных работников к существующей организации оплаты труда

Надо ли менять существующую организацию оплаты труда	Процент ответов
Да	12%
Нет	14%
Затрудняюсь ответить	74%

Особо интересно выглядят результаты опроса об отношении работников сельскохозяйственных предприятий к контрактной системе заработной платы.

Отношение различных категорий работников сельскохозяйственных предприятий к контрактной системе организации оплаты труда

Вариант отношения	Процент ответов				
	Руководитель	Специалист	Служащий	Рабочий	Не ответил
Положительно	9,38%	21,88%	29,69%	37,50%	1,56%
Отрицательно	10,00%	25,00%	45,00%	20,00%	
Не имею представления о данной системе		33,33%	33,33%	33,33%	
Слышал о данной системе и хотелось бы узнать о ней больше	7,41%	33,33%	40,74%	14,81%	3,70%
Не ответил		22,22%	44,44%	22,22%	11,11%

Отрицательно относятся к контрактной системе организации заработной платы оплаты труда руководители – 10%, специалисты-25%, служащие -45%, но что примечательно, что 37,5% рабочих относятся к этой системе положительно. На наш взгляд, отрицательное отношение к контрактной системе организации заработной платы и оплаты труда обусловлено слабой информированностью об этой системе руководителей -7,41%, 33,33% специалистов, 33,33% служащих, 33,33%

рабочих вообще не имеют о контрактной системе организации оплаты труда и заработной платы никакого представления.

Отношение к существующей системе оплаты труда и заработной платы рабочих, руководителей и специалистов хорошо показывает следующая таблица.

Отношение к смене существующей системе оплаты труда руководителей, специалистов, рабочих

Вариант отношения	Процент ответов				
	Руководитель	Специалист	Служащий	рабочий	Не ответил
Да	7,84%	16,67%	38,24%	36,27%	0,98%
Нет		57,14%	7,14%	28,57%	7,14%
Затрудняюсь ответить	5,13%	46,15%	33,33%	15,38%	
Не ответил			75,00%		25,00%

Отношение к смене существующей оплаты труда, по выражению профессора А. Н. Сёмина, амбивалентно(двойственно).

Если служащие – 38, 24% и рабочие 36,2% положительно относятся к смене существующей организации оплаты труда, то 57, 14% специалистов относятся к смене существующей организации оплаты труда отрицательно. Это, на наш взгляд, обусловлено следующим, что специалисты имеют гарантированную заработную плату при существующей системе оплаты труда независимо от их трудового вклада. Но, примечательно, что 45,335 служащихзатрудняются с ответом.

Взаимосвязь стажа работы и отношения к работе представлена в следующей таблице.

Взаимосвязь удовлетворённости выполняемой работы и стажа работы.Взаимосвязь стажа работы на данном предприятии и отношения к работе (Устраивает ли вас выполняемая работа?)

Стаж работы	Отношение к работе					
	Работой вполне доволен	Работой скорее доволен, чем не доволен	Работа для меня безразлична	Совершенно недоволен	Не могу сказать	Не ответил
Менее года	26,32%	15,79%	5,26%	21,05%	31,58%	
От 1 до 3 лет	44,83%	10,34%	13,79%	6,90%	20,69%	3,45%
От 4 до 6 лет	52,63%	21,05%		5,26%	21,05%	
От 7 до 9 лет	33,33%	41,67%		8,33%	8,33%	8,33%
Более 10 лет	44,87%	32,05%	3,85%	6,41%	6,41%	6,41%
Не ответил	50,00%					50,00 %

Результаты социологических исследований показали, что трудовая адаптация на исследуемых сельскохозяйственных предприятиях завершается в основном к 4 годам стажа: к этому времени 52,63 % работников выражают отношение к работе тем, что, в основном, они работой довольны.

Список литературы:

- 1.Адлер А. Индивидуальная психология. М.,2014.
- 2.Селье Г. Стресс без дистресса. М., 2012.
- 3.Фрейд З. Введение в психоанализ. М.,2008.
- 4.Фрейд З. Психологические этюды. М., 2007.
- 5.Фрейд З. Метод и техника психоанализа. М.,д2008.

6.Юнг К. Г. Психологические типы. М.,2008.

7. Ярин Г. А. Экономика и управление предприятием.Екатеринбург, 2011.